

VÂRSTA – UN CRITERIU IMPORTANT DE DISCRIMINARE PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

Prof. univ. dr. Aurel Manolescu, Academia de Studii Economice din București, București, România,

aurel_manolescu@yahoo.com

Drd. Victoria-Mihaela Brînzea, Academia de Studii Economice din București, București, România, mihaelabranzea@yahoo.com

AGE - AN IMPORTANT CRITERION OF DISCRIMINATION ON THE LABOUR MARKET IN ROMANIA

Professor PhD. Aurel Manolescu, The Bucharest Academy of Economic Studies, Bucharest, Romania,

aurel_manolescu@yahoo.com

PhD. Student Victoria-Mihaela Brînzea, The Bucharest Academy of Economic Studies, Bucharest, Romania,

mihaelabranzea@yahoo.com

Rezumat:

Lumea întreagă se confruntă cu un proces de îmbătrânire, estimându-se că la nivelul Europei, populația în vârstă de muncă va scădea cu 20% în 2050, față de anul 2000. Încercările medicinei de a prelungi viața și de a îmbunătăți condițiile de trai se confundă, în mod ciudat cu pensionarea prematură a persoanelor, cu barierele pe care persoanele vârstnice le resimt în câmpul muncii, în special în ceea ce privește recrutarea, păstrarea locului de muncă, posibilitățile de formare profesională, etc. Discriminarea pe criterii de vârstă poate fi considerată mai specială, deoarece nu există un grup anume vizat, în condițiile în care fiecare persoană are o anumită vârstă și vârsta înaintată este un stadiu pe care majoritatea oamenilor îl va atinge cândva. Deși atât legislația europeană cât și cea românească impune clar faptul că diferențierea bazată pe vârstă este admisă numai atunci când este justificată, nicio grupă de vârstă neputând fi un grup protejat, fiecare individ trebuind să accedă și avantajele/inconveniente legate de vârstă, discriminarea pe criterii de vârstă este percepută atât în țările Uniunii Europene cât și în România ca fiind răspândită, această lucrare propunându-și să prezinte pe de-o parte stereotipurile care stau la baza acestui tip de discriminare, iar pe de altă să creioneze situația și problemele cu care se confruntă două categorii de persoane considerate a fi cel mai atinse de această discriminare – vârstnicii și tinerii.

1. Aspecte preliminare privind discriminarea

Din punct de vedere etimologic, termenul de discriminare provine din latinescul „discriminare”, care înseamnă a face deosebire, a separa.

În sensul său cel mai larg, de separare, conceptul de discriminare nu are conotație negativă, regăsindu-se în diverse domenii:

În matematică, discriminantul este expresia formată din coeficienții unei ecuații care permite discutarea naturii rădăcinilor ecuației (Marcu, 2000).

În statistică, analiza discriminantă permite predicția compoziției unui grup pornind de la criterii exogene (variabile predictor).

Abstract:

The entire world is faced with aging; it is estimated that across Europe, working aged population will decrease by 20% in 2050 compared to 2000. Medicine's attempts to extend life and improve living conditions is confused, oddly enough with the early retirement of persons, with the barriers that aged people feel in employment, especially in terms of recruitment, job preservation, opportunities for training, etc. Age discrimination can be considered special, because there is no specific target group, given that each person has a certain age and old age is a state that most people will reach once. Even if both the European and Romanian law requires clear that differentiation based on age is permitted only when justified; any age group cannot be a protected group; each individual must gain access to the advantages / disadvantages related to age, the age discrimination is perceived in both the European Union and in Romania as widespread, this paper aiming to provide on the one hand the stereotypes underlying this type of discrimination, and on the other, to outline the situation and problems facing the two categories of persons considered to be most affected by the discrimination - the elderly and the young.

Key words: age, aging, stereotypes, discrimination, employment

JEL Classification: J14, J71

1. Preliminary aspects as regards discrimination

Etymologically, the term discrimination comes from the Latin “discriminare”, meaning to distinguish, to separate.

In its broadest meaning, that of separation, the concept of discrimination doesn't have a negative connotation, being found in various areas:

In Mathematics, the discriminant is the expression made up of the coefficients of an equation which allows the discussion about the nature of the roots of equation (Marcu, 2000).

In Statistics, the discriminant analysis allows the prediction of the composition of a group based on exogenous criteria (predictor variables).

În teoria economică, discriminarea este acțiunea unui agent care își modelează oferta (de muncă, de bunuri) pe baza caracteristicilor cunoscute sau intuite ale celorlalți agenți (discriminare prin preț - oferirea aceluiași produs unor cumpărători diferiți, la prețuri diferite).

De-a lungul timpului, discriminarea a căpătat o conotație negativă, vizând deosebiri, excluderi, restricții, fondate pe diverse criterii (vârstă, rasă, culoare, origine națională sau etnică), care au ca efect distrugerea sau compromiterea recunoașterii, ori exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, în diverse domenii ale vieții publice (Banton, 1998).

2. Discriminarea pe criterii de vârstă

2.1 Definirea conceptului

Putem afirma că avem un caz de discriminare pe baza vârstei atunci când se stabilesc, fără justificare, practici diferențiate în funcție de criterii de vârstă. Așa cum rasismul și sexismul desemnează discriminarea bazată pe originea etnică și pe gen, termenul de "*ageism*" desemnează, în terminologia anglo-saxonă, discriminarea față de muncitori datorită vârstei.

Discriminarea pe criterii de vârstă poate fi considerată mai specială, deoarece nu există un grup anume vizat, în condițiile în care fiecare persoană are o anumită vârstă și vârsta înaintată este un stadiu pe care majoritatea oamenilor îl va atinge cândva (Friedman, 1984).

Acest tip de discriminare a făcut obiectul unui raport al Comunității Europene, care dă următoarele definiții:

Discriminarea directă: „măsuri care vizează angajații în vârstă, care se bazează exclusiv pe criteriul vârstei și nicidecum pe alți factori, precum competențele. Aceste măsuri limitează accesul persoanelor în vârstă la anumite posturi sau la programe de training”.

Discriminarea indirectă: „măsuri care nu vizează direct vârsta, dar care au un impact negativ disproporționat asupra muncitorilor în vârstă față de celelalte categorii de angajați de vârste diferite, acest tip de discriminare fiind cel mai dăunător pentru angajați” (Sargeant, 2006).

Două ramuri de vârstă sunt atinse de acest tip de discriminare: cei mai tineri, noi-veniți pe piața muncii, și cei mai în vârstă, cu vârste peste 50 de ani.

Legislația europeană și cea românească impune clar: diferențierea bazată pe vârstă este admisă numai atunci când este justificată, nicio grupă de vârstă neputând fi un grup protejat, fiecare individ trebuind să accedă și avantajele/inconveniente legate de vârstă.

Principala formă de discriminare pe care o resimt angajații vârstnici este cea privind dreptul de muncă (incitare la plecare voluntară, acces mai greu la formare, dificultăți în găsirea unui loc de muncă, etc.).

2.2 Stereotipurile și discriminarea bazată pe vârstă

Discriminarea bazată pe vârstă se clădește pe o gamă largă de stereotipuri, care vizează în special legătura între eficacitate și vârsta salariaților:

In Economic Theory, discrimination is the action of an agent that provides an offer (of labor, of goods) on the basis of known or conjectured characteristics of the other agents (price discrimination - offering the same product to different buyers at different prices).

Over time, discrimination has acquired a negative connotation, aiming at distinctions, exclusions, restrictions, based on various criteria (age, race, colour, national or ethnic origin), which have the effect of destroying or compromising the recognition or exercise, in conditions of equality, of human rights and fundamental human freedoms in various areas of public life (Banton, 1998).

2. Age discrimination

2.1 Definition of the concept

We say that we have a case of age discrimination when setting without justification, different practices according to age criteria. As racism and sexism mean discrimination based on ethnicity and gender, the term "*ageism*" means, in Anglo-Saxon terminology, discrimination against workers because of age.

Age discrimination can be considered special, because there is no specific target group, given that each person has a certain age and old age is a state that most people will reach once (Friedman, 1984).

This type of discrimination has been the object of a report of the European Community, that gives the following definitions:

Direct discrimination: "measures aimed at aged employees, based on age alone and not on other factors such as skills. These measures limit access for the elderly to certain positions or training programs."

Indirect discrimination: "measures that not directly aim at the age, but that have a disproportionately negative impact on older workers as compared to other categories of employees of different ages, this type of discrimination being the most harmful to the employees" (Sargeant, 2006).

Two branches of age are suffering from this type of discrimination: the younger, new entrants to the labor market and the older people, aged over 50 years.

European and Romanian law require: differentiation based on age is permitted only when justified; any age group cannot be a protected group; each individual must gain access to the advantages / disadvantages related to age.

The main form of discrimination that older employees feel is the right to work (incitement to voluntary departure, more difficult access to training, difficulty in finding a job, etc.).

2.2 Stereotypes and age discrimination

Age discrimination is built on a wide range of stereotypes, which aims in particular at the relationship between efficacy and the age of employees:

a) The aging process is seen as absolutely

- a) Procesul de îmbătrânire este perceput ca fiind legat în mod absolut de scăderea capacităților și de creșterea ratei îmbolnăvirilor și a dizabilității fizice. Acestea sunt argumente utilizate pentru a justifica faptul că firmele nu au de ce să păstreze în cadrul propriului personal, persoane care, din punct de vedere al vârstei, nu mai sunt suficient de productive în postul unde sunt angajate.
- b) productivitatea salariatului descrește cu vârsta, rentabilitatea individului fiind o funcție descrescătoare de vârstă

Venind să infirme aceste stereotipuri, Acompora și Boissoneau punctează că s-a dovedit că nivelul de productivitate al angajaților peste 40 de ani este la fel de variat ca cel al tinerilor. Mai mult, cercetătorii consideră că în situația în care există o corelație, aceasta constă în faptul că performanța tinde să se îmbunătățească cu vârsta. Majoritatea angajaților în vârstă percep locurile lor de muncă precum o responsabilitate pe care trebuie să o îndeplinească la cele mai înalte standarde, acest lucru fiind, uneori, în contrast direct cu atitudinea personalului mai tânăr, care caută locuri de muncă în scopul socializării.

Un studiu realizat în Noua Zeelandă, în rândul unor firme mici și mijlocii, a arătat că angajații mai în vârstă sunt percepuți ca fiind mai de încredere (83% dintre angajatorii intervievați au fost de acord cu această afirmație), mai loiali (81,2%), mai angajați (65,9%) și au o tendință mai redusă de a părăsi locul de muncă decât cei tineri (61,6%). Totuși, salariații vârstnici sunt considerați mai rezistenți la schimbare (60,1%), mai greu de adaptat cu noua tehnologie (55,4%), mai rigizi (39,3%) și mai puțin creativi (22,4%) decât cei tineri. Acest studiu a relevat faptul că, potrivit angajatorilor, personalul peste 45 de ani punctează la capitoul leadership (39,3%), etica muncii (45%) și loialitate (50,3%), în timp ce angajații mai tineri, deși sunt entuziaști (35,2%) și au competențe în domeniul IT (66,9%), nu dau dovadă de calități de leadership (0,6%) sau de o puternică etică a muncii (1,1%) (Mcgregor și Gray, 2002).

În mod asemănător, un studiu realizat în rândul mai multor țări, de banca HSBC, concluzionează că salariații vârstnici sunt mai loiali și mai motivați decât cei tineri, dar mai puțin flexibili, mai puțin adaptați la utilizarea noilor tehnologii și cu o capacitate mai redusă de învățare. Un procent de 48% dintre angajatorii intervievați consideră că persoanele vârstnice sunt cel puțin la fel de competente în utilizarea tehnologiei ca mai tinerii lor colegi, 44% considerând că aceștia sunt cel puțin la fel de rapizi în a învăța. Doar 25% dintre respondenți consideră persoanele vârstnice ca fiind mai puțin productive și mai puțin motivate. (tabel nr. 1)

related to the decrease of skills and to the increase of illness and physical disability rate. These are the arguments used to justify the fact that companies do not have reasons for which to keep within their own staff, persons who, in terms of age, are not productive enough in the post where they are employed.

b) Employee's productivity decreases with age, individual's profitability being a decreasing function of age.

Refuting these stereotypes, Acompora and Boissoneau show that it has been proven that the productivity of employees over 40 years is as varied as the youth's one. Moreover, researchers believe that where there is a correlation, this lies in the fact that performance tends to improve with age. Most older employees perceive their jobs as a responsibility they should meet at the highest standards, this being sometimes in direct contrast to the attitude of younger staff, seeking jobs for socialization.

A study made up in New Zealand, among small and medium companies, showed that older employees are perceived as more reliable (83% of the interviewed employers agreed with this statement), more loyal (81.2 %), more committed (65.9%) and have a lower tendency to leave the workplace than the younger employee (61.6%). However, older employees are considered more resistant to change (60.1%), more difficult to adapt to a new technology (55.4%), more rigid (39.3%) and less creative (22.4%) than the young ones. This study revealed that, according to employers, the staff over 45 obtain high scores at leadership (39.3%) work ethic (45%) and loyalty (50.3%), while younger employees, though enthusiasts (35.2%) and endowed with IT skills (66.9%) do not show leadership qualities (0.6%) or a strong work ethic (1.1%) (Mcgregor and Gray, 2002).

Similarly, a survey among several countries, at HSBC Bank, concludes that older employees are more loyal and more motivated than the younger ones but less flexible, less adapted to new technologies and with a reduced capacity of learning. A percentage of 48% of the interviewed employers consider that the elderly are at least as competent in using technology as their younger colleagues, 44% believing that they are at least as quick in learning. Only 25% of the respondents consider the elderly as being less productive and less motivated. (Table no. 1)

Tabel nr. 1

Modul cum sunt percepuți angajații în vârstă față de cei tineri de către angajatori

Mai loiali	58%	Mai productivi	22%
La fel de loiali	30%	La fel de productivi	49%

Mai puțin loiali	7%	Mai puțin productivi	25%
Mai demni de încredere	53%	Mai orientați spre tehnologie	18%
La fel de demni de încredere	35%	La fel de orientați spre tehnologie	30%
Mai puțin demni de încredere	8%	Mai puțin orientați spre tehnologie	48%
Mai motivați	26%	Cu o capacitate mai mare de învățare	10%
La fel de motivați	45%	Cu aceeași capacitate de învățare	34%
Mai puțin motivați	24%	Cu o capacitate mai mică de învățare	51%
Mai flexibili	22%		
La fel de flexibili	36%		
Mai puțin flexibili	37%		

sursa: HSBC, 2006, p. 6

Table no. 1

The way in which the aged employees are perceived in comparison with the young ones by employers

More loyal	58%	More productive	22%
Equally loyal	30%	Equally productive	49%
Less loyal	7%	Less productive	25%
More reliable	53%	More technologically orientated	18%
Equally reliable	35%	Equally technologically orientated	30%
Less reliable	8%	Less technologically orientated	48%
More motivated	26%	More quick learners	10%
Equally motivated	45%	Equally quick learners	34%
Less motivated	24%	Less quick learners	51%
More flexible	22%		
Equally flexible	36%		
Less flexible	37%		

Source: HSBC, 2006, p. 6

Se poate concluziona că se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, condiția necesară fiind ca firmele să realizeze strategii care să prevină și să gestioneze îmbătrânirea salariaților și să vegheze să mențină o bună calitate a vieții la locul de muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaților în vârstă să fie competitivi și sănătoși.

Pentru a susține această concluzie, vom prezenta câteva exemple de practici ale unor firme privind gestionarea îmbătrânirii forței de muncă angajată.

Primul exemplu este cel al marelui producător german de mașini, BMW, care se confruntă cu ceea ce experții în demografie numesc „tsunami gri” (creșterea numărului persoanelor cu părul grizonat). Deși

It can be concluded that one can work effectively at any age, the necessary condition being for the companies to achieve strategies in order to prevent and manage the aging of the employees and to ensure to maintain a good quality of life in the workplace, adapting the ergonomic organization of work in order to allow the aged employees to be competitive and healthy.

To support this conclusion, we will present some examples of management practices of some companies as regards the management of aging of the employees.

To support this conclusion, we will present some examples of the management practices of some companies as regards the management of aging of the employees.

constructorul putea să forțeze salariații vârstnici să se pensioneze sau putea să-i concedieze, acesta a respins aceste opțiuni, concepând un proiect prin care să se pregătească pentru îmbătrânirea angajaților. „Știm de pe acum care va fi structura de vârstă a angajaților noștri în zece ani. Vârsta medie va crește la 47 de ani, față de 40 de ani, cât este în prezent. Pentru a anticipa această evoluție, am lansat un experiment pilot (în 2007) și am strâns în uzina noastră, din Dingolfing, o echipă de muncitori, a căror vârstă medie corespunde cu cea pe care o va avea personalul nostru peste zece ani”, afirma purtătorul de cuvânt al BMW. Angajații au fost întrebați ce ar trebui făcut, ca situația să fie îmbunătățită. Astfel, când aceștia au spus că îi dor picioarele, s-au conceput pantofi speciali și s-au făcut pardoseli din lemn, unora asigurându-li-se posibilitatea să lucreze stând pe un scaun de frizer adaptat liniei de asamblare. De asemenea, alte schimbări au constat în reproiectarea instrumentelor pentru o prindere mai ușoară, în instalarea unor monitoare noi de calculator, cu caractere mai mari și a unor lupe suspendate, precum și amenajare unor locuri unde muncitorii se pot întinde, în mod corespunzător și terapeutic, în timpul pauzelor. Această ultimă inovație s-a dovedit utilă nu numai în timpul lucrului, angajații afirmând că au mai multă energie atunci când ajung acasă.

Rezultatele celor cca. 70 de mici modificări făcute la locul de muncă, în vederea scăderii erorilor și a reducerii oboselii fizice, au fost imediate, constând în: creșterea productivității cu 7%, randamentul salariaților vârstnici fiind la fel de ridicat ca al celor tineri și calitatea obținută fiind chiar superioară, datorită experienței acestora; absenteismul nu diferă de cel al ansamblului grupului; rata defectelor, pe această linie de asamblare a scăzut la zero.

Acest proiect este doar una dintre numeroasele măsuri concepute pentru a păstra angajații la locul de muncă cât mai mult timp, BMW oferind personalului său, printre altele, controale medicale riguroase, cursuri de alimentație echilibrată, programe de fitness și, cel mai important, o gamă largă de ore flexibile.

În vederea păstrării angajaților vârstnici talenați care operează într-un mediu ce necesită forță fizică și rezistență, constructorul de mașini german Continental AG a realizat o analiză a locurilor sale de muncă, încercând adaptarea cerințelor posturilor cu nevoile angajaților.

După terminarea acestui studiu, Conti a introdus așa-numitul "semafor la locul de muncă", un sistem de identificare a locurilor de muncă care sunt potrivite pentru lucrătorii de orice vârstă (verde), a celor care au nevoie de îmbunătățire (chihlimbar) și a locurilor de muncă care nu sunt pentru diverse vârste (roșu). Culoarele au fost atribuite fiecărui loc de muncă în urma realizării unui profil care include oboseala fizică, cerințele de concentrare, condițiile de iluminare, zgomot, vibrații și temperaturile. Continental AG a concluzionat că un total de 25% până la 30% dintre locurile sale de muncă industriale sunt în curs de reproiectare pentru a

The first example is that of the great German manufacturer of cars, BMW, that faces what experts in demography call "gray tsunami" (increasing the number of grayed-haired people). Although the manufacturer could have forced older employees to retire or could fire them, he rejected these options, conceiving a project to prepare for the aging of the employees. "We know now what will be the age structure of our employees in ten years. Average age will increase from 40 years as it is today to 47 years. To anticipate this development, we launched a pilot experiment (in 2007) and raised in our factory in Dingolfing, a team of workers, whose average age corresponds to the one our staff will be in more than a decade", BMW spokesman said.

Employees were asked what it should be done for the situation to be improved. So when they said their feet hurt, special shoes were designed and floors were made of wood, providing some of them the opportunity to work sitting in a barber chair adapted to the assembly line. Also, other changes consisted in the re-design of the tools for an easy mounting, the installation of new computer monitors, with larger characters and with some suspended magnifiers, as well as the setup of places where workers could stretch, properly and therapeutically, during breaks. This latest innovation has proven useful not only during work, employees stating that they had more energy when they got home.

The results of approx. 70 small changes made in the workplace in order to decrease errors and reduce physical fatigue were immediate, consisting of 7% productivity growth, the efficiency of older workers being as high as that of the young ones and the obtained quality being even higher due to their experience; absenteeism does not differ from that of the whole group; the rate of defects on the assembly line has dropped to zero.

This project is just one of many measures designed to keep employees at work as long as possible, BMW providing its staff, among others, rigorous health checks, balanced nutrition classes, fitness programs and, most importantly, a wide range of flexible hours.

In order to preserve old, talented employees operating in an environment requiring physical strength and stamina, the German car manufacturer Continental AG has made an analysis of its jobs, trying to adapt the requirements of the jobs to the needs of the employees.

After completing this study, Conti introduced the so-called "traffic lights at work", an identification system for jobs that are suitable for workers of all ages (green), for those that need improvement (amber) and for jobs that are not for different ages (red). Colors were assigned to each job on the basis of a profile that includes physical fatigue, concentration requirements, lighting conditions, noise, vibration and temperature. Continental AG has concluded that a total of 25% to 30% of its jobs are in the process of redesigning in order to increase their

spori adecvarea lor pentru lucrătorii mai în vârstă.

suitability for older workers.

2.3 Percepția românilor privind discriminarea pe motive de vârstă

Potrivit datelor Eurobarometrului Special 317, în 2009, 57% dintre europeni considerau discriminarea pe motive de vârstă ca fiind răspândită (fig. nr. 1)

2.3 Perception of Romanian people regarding age discrimination

According to the data from the 317 Special Eurobarometer, in 2009, 57% of Europeans considered age discrimination as being widespread (fig. no. 1)

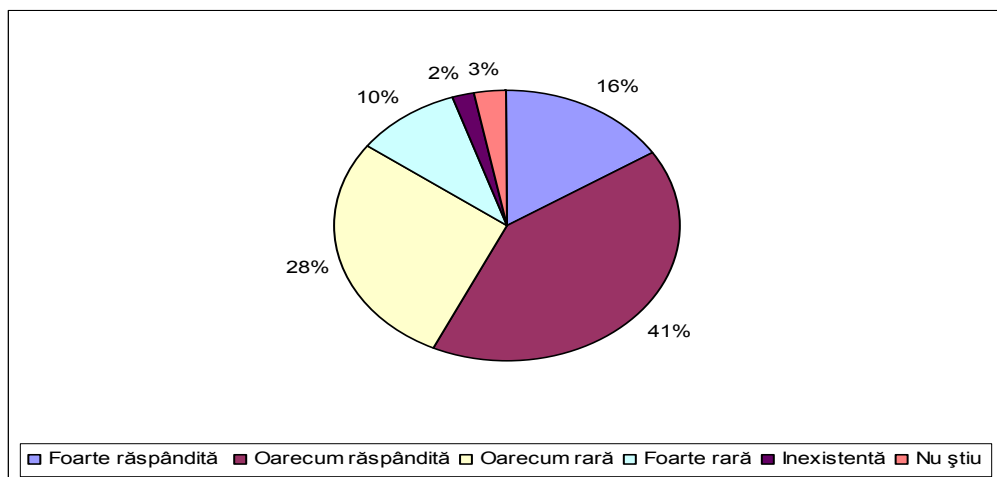


Fig. nr. 1 *Percepția privind discriminarea pe baza vârstei în UE 27*

Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009

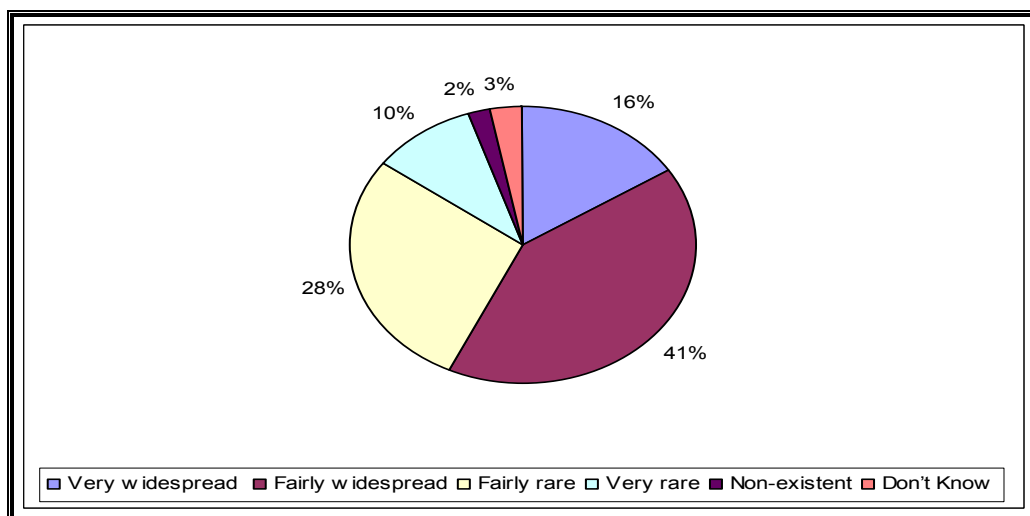


Fig. no. 1 *The Perception regarding age discrimination in EU 27*

Source: The Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, november 2009

Analizând răspunsurile obținute la nivelul țărilor U.E., se observă că în 22 de state, peste 50% dintre respondenți percep această discriminare ca fiind răspândită, țările cu cele mai mari procentaje înregistrate fiind: Ungaria (79% din răspunsuri confirmă că discriminarea pe motive de vârstă este răspândită), Republica Cehă (74%), Franța (68%), Letonia (67%) și Olanda (66%).

Opinia românilor în ceea ce privește discriminarea bazată pe vârstă este apropiată de cea europeană, 55% dintre români considerând că acest tip de discriminare este răspândit.

Analyzing the answers obtained by EU countries, we see that in 22 states, over 50% of the respondents perceive this discrimination as being widespread, the countries with the highest recorded percentages are: Hungary (79% of the responses confirm that age discrimination is widespread), Czech Republic (74%), France (68%), Latvia (67%) and the Netherlands (66%).

Romanians' opinion regarding age discrimination is close to the European one, 55% of the Romanians considering that this type of discrimination is widespread.

Făcând o comparație între datele din Eurobarometrul Special 296 din 2008 și cele ale Eurobarometrului Special 317 din 2009, se observă că, la nivel european, percepția discriminării pe motive de vârstă ca fiind răspândită a crescut cu 16%, de la 42% în 2008, la 58% în 2009, această tendință observându-se în toate țările analizate. În 2009, cele mai mari creșteri, față de anul 2008, au fost înregistrate în Cipru (+27%), România (+25%), Franța (+22%) și Olanda (+22%).

Principalul motiv al acestor evoluții poate fi considerat criza economică, unul dintre efectele sale fiind legat de nesiguranța persoanelor mai în vârstă privind locul de muncă.

2.4 Vârstnicii și tinerii – principalele ținte ale discriminării pe motive de vârstă

Potrivit datelor Eurostat, populația României s-a diminuat, în perioada 2006-2010, cu 148.027 de persoane, ajungând, la 1 ianuarie 2010, la o valoare de 21.462.186 de locuitori, dintre care: 64,75% adulți (în scădere cu 198.016 persoane față de 2006), 15,15% tineri și copii (în scădere, față de 15,55% în 2006) și 20,10% vârstnici (în creștere, față de 19,23% în 2006). În rândul populației adulte a crescut ponderea grupelor de vârstă 55-59; 40-44 ani; 20-24 ani și a scăzut cea din grupele de vârstă 15-19 ani; 35-39 ani și 45-49 ani. (tabel nr. 2)

Structura pe vârste a populației României identifică existența unui proces de îmbătrânire demografică, marcat, în special, de scăderea natalității (care are ca rezultat scăderea numărului populației tinere) și de creșterea numărului populației vârstnice. Aceste tendințe au ca rezultat apariția unei presiuni a populației vârstnice asupra populației adulte, potențial active.

Comparing the data from the 296 Special Eurobarometer of 2008 and the 317 Special Eurobarometer of 2009, one notes that in Europe, the perception of age discrimination as being widespread increased by 16% from 42% in 2008 to 58% in 2009, this trend being observed in all analyzed countries. In 2009, the largest increases compared to 2008 were recorded in Cyprus (+27%), Romania (25%), France (22%) and the Netherlands (22%).

The main reason for these developments can be considered the economic crisis, one of its effects being related to the elderly's uncertainty as regards their jobs.

2.4 The elderly and the young people - the main targets of discrimination on grounds of age

According to Eurostat, Romania's population decreased in 2006-2010, with 148,027 people, reaching on the 1st of January 2010 to a value of 21,462,186 inhabitants, out of which: 64.75% adults (on the down grade with 198,016 people compared with 2006), youth and children (on the down grade compared with 15.15% in 2006) and 20.10% elderly (increasing in comparison with 19.23% in 2006). Among the adult population, the age groups of 55-59 years, 40-44 years, 20-24 years increased, and the age groups of 15-19 years, 35-39 years and 45-49 years decreased (Table no. 2.)

Age structure of Romania's population identifies the existence of an aging population, marked in particular by the decreasing of the birth rate (resulting in fewer young people) and the increasing of the elderly population. These trends are leading to pressure of the aged population on the adult, potentially active population.

Tabel nr. 2

Evoluția populației României în perioada 2006-2010, pe grupuri de vârstă

		2006	2007	2008	2009	2010
Tineri	Persoane	3.359.795	3.318.388	3.279.242	3.263.872	3.252.118
	%	15,55	15,39	15,23	15,18	15,15
Adulți	Persoane	14.093.674	14.070.858	14.053.815	14.000.416	13.895.658
	%	65,22	65,25	65,27	65,12	64,75
Bătrâni	Persoane	4.156.744	4.175.873	4.195.570	4.234.328	4.314.410
	%	19,23	19,36	19,50	19,70	20,10

Sursa: Eurostat și calculele autorului

Table no. 2

Evolution of Romania's population during 2006-2010, on grounds of age groups

		2006	2007	2008	2009	2010
Youth	Persons	3.359.795	3.318.388	3.279.242	3.263.872	3.252.118
	%	15,55	15,39	15,23	15,18	15,15
Adults	Persons	14.093.674	14.070.858	14.053.815	14.000.416	13.895.658
	%	65,22	65,25	65,27	65,12	64,75

Elderly	Persons	4.156.744	4.175.873	4.195.570	4.234.328	4.314.410
	%	19,23	19,36	19,50	19,70	20,10

Source: Eurostat and author's data

Potrivit datelor Eurostat, la nivel european, țările cu o rată de activitate și cu o rată de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 55-64 de ani mari, sunt Danemarca, Germania și Marea Britanie. Dacă în Danemarca, atât rata de activitate cât și cea de ocupare cunosc o scădere ușoară în perioada 2006-2008, crescând în 2009, în Germania acestea urmează un trend pozitiv pe toată perioada, iar în Marea Britanie, rata de ocupare înregistrează o ușoară scădere în 2009. La polul opus, Malta, Polonia și Ungaria înregistrează cele mai scăzute rate de activitate și de ocupare. În România, aceste rate înregistrează valori apropiate de media europeană. (tabel nr. 3)

According to Eurostat, the European countries with an enhanced activity rate and employment rate of persons aged 55-64 are Denmark, Germany and Great Britain. If in Denmark, the activity rate as well as the employment rate experience a slight decrease during 2006-2008, increasing in 2009, in Germany they experience a positive trend throughout the whole period, and in Great Britain, the employment rate decreased slightly in 2009. Conversely, Malta, Poland and Hungary recorded the lowest rates of activity and employment. In Romania, these rates recorded values close to the European average. (Table no. 3)

Tabel nr. 3 Rata de activitate și rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 55-64 de ani

	2006		2007		2008		2009	
	RA *	RO **	RA	RO	RA	RO	RA	RO
Uniunea Europeană (27)	46,4	43,5	47,2	44,6	48,1	45,6	49,1	46,0
Austria	36,8	35,5	39,8	38,6	41,9	41,0	42,1	41,1
Belgia	33,6	32,0	35,9	34,4	36,1	34,5	37,2	35,3
Bulgaria	43,0	39,6	45,7	42,6	48,7	46,0	49,2	46,1
Danemarca	63,2	60,7	60,8	58,6	59,0	57,3	60,3	57,5
Franța	40,4	38,1	40,2	38,2	40,0	38,2	41,4	38,8
Germania	55,2	48,4	57,5	51,5	58,8	53,8	61,1	56,2
Italia	33,4	32,5	34,6	33,8	35,5	34,4	37,0	35,7
Malta	30,6	29,8	29,6	28,5	30,4	29,2	29,6	28,1
Marea Britanie	59,1	57,3	59,3	57,4	59,9	58,0	60,3	57,5
Polonia	30,7	28,1	31,8	29,7	33,3	31,6	34,5	32,3
România	42,8	41,7	42,4	41,4	44,2	43,1	43,9	42,6
Spania	46,8	44,1	47,4	44,6	49,2	45,6	50,2	44,1
Ungaria	34,9	33,6	34,5	33,1	33,1	31,4	35,0	32,8

*RA – rata de activitate, ** RO – rata de ocupare

(Sursa : Eurostat, EFT)

Table no. 3

Activity rate and employment rate for persons aged 55-64 years

	2006		2007		2008		2009	
	AR *	ER **	AR	ER	AR	ER	AR	ER
European Union (27)	46,4	43,5	47,2	44,6	48,1	45,6	49,1	46,0
Austria	36,8	35,5	39,8	38,6	41,9	41,0	42,1	41,1
Belgium	33,6	32,0	35,9	34,4	36,1	34,5	37,2	35,3
Bulgaria	43,0	39,6	45,7	42,6	48,7	46,0	49,2	46,1
Denmark	63,2	60,7	60,8	58,6	59,0	57,3	60,3	57,5
France	40,4	38,1	40,2	38,2	40,0	38,2	41,4	38,8
Germany	55,2	48,4	57,5	51,5	58,8	53,8	61,1	56,2
Italy	33,4	32,5	34,6	33,8	35,5	34,4	37,0	35,7
Malta	30,6	29,8	29,6	28,5	30,4	29,2	29,6	28,1
United Kingdom	59,1	57,3	59,3	57,4	59,9	58,0	60,3	57,5
Poland	30,7	28,1	31,8	29,7	33,3	31,6	34,5	32,3
Romania	42,8	41,7	42,4	41,4	44,2	43,1	43,9	42,6
Spain	46,8	44,1	47,4	44,6	49,2	45,6	50,2	44,1

Hungary	34,9	33,6	34,5	33,1	33,1	31,4	35,0	32,8
---------	------	------	------	------	------	------	------	------

*AR - the activity rate, **ER - employment rate

Source: Eurostat, EFT

Conform Institutului Național de Statistică (INS), rata de ocupare a persoanelor cu vârsta între 55-64 ani, a fost, în trimestrul al IV-lea al anului 2010, de 39,1%, rămânând inferioară celei corespunzătoare segmentului 25-54 de ani (73,9%), valorile fiind mai mari în rândul bărbaților (48,2%), femeile (31,0%) constituind o categorie defavorizată pe piața muncii.

În trimestrul IV 2010, comparativ cu trimestrul IV 2009, rata șomajului pentru persoanele cu vârsta peste 55 ani a crescut de la 3,9% la 4,1% pentru bărbați și a scăzut de la 1,7% la 1,6% pentru femei, iar rata șomajului pentru persoanele sub 25 de ani a crescut de la 20,0% la 22,8%.

Durata căutării unui loc de muncă crește odată cu vârsta, astfel că, potrivit datelor Eurostat, în 2009, în rândul persoanelor cu vârsta între 55-64 ani, 32,1 % erau șomeri de peste un an, în timp ce persoanele cu vârsta între 25-49 ani, șomere de peste un an erau în procent de 31,8%, iar cele cu vârsta între 15-24 ani reprezentau 29,5% din totalul șomerilor. Aceste date confirmă faptul că șomajul de lungă durată este mai des întâlnit în rândul șomerilor cu vârste cuprinse între 45 și 64 ani. La nivelul Uniunii Europene, 23,2% dintre persoanele între 15-24 ani erau, în 2009, în șomaj de peste un an, acest procent fiind de 48,2% pour cetățenii cu vârste între 55-64 ani.

Aceste date arată greutățile cu care se confruntă persoanele vârstnice din România în a-și găsi un alt loc de muncă.

În concluzie, printre problemele cu care se confruntă persoanele vârstnice în România, identificăm:

- dificultatea societății de a percepe persoanele vârstnice ca fiind o resursă culturală și profesională incomensurabilă;
- importanța redusă acordată de către societate îmbătrânirii active ca element fundamental în asigurarea egalității de șanse pe tot parcursul vieții;
- accesul redus al persoanelor cu vârste peste 55 de ani pe piața muncii.

Cu toate că, din punct de vedere al efectelor directe și ușor vizibile, am putea considera că vârstnicii reprezintă cea mai discriminată categorie, trebuie să avem în vedere și tinerii. Potrivit datelor Eurostat, la 1 ianuarie 2010, totalul populației tinere, cu vârsta cuprinsă între 15-29 de ani, a reprezentat, în România, 21,5% din populația țării, din care 51,1% populația masculină și 48,9% feminină. Potrivit Barometrului de Incluziune Socială 2010, pentru bărbați, a avea o vârstă peste 40 de ani sau sub 25 de ani reprezintă un impediment major în găsirea unui loc de muncă, în timp ce femeile consideră doar vârsta de peste 40 de ani ca fiind un obstacol la angajare. Astfel, Parlamentul European afirmă, într-o rezoluție din 6 iulie 2010, că tinerii se confruntă adesea cu discriminarea pe motive de vârstă atunci când intră pe piața muncii și când sunt desființate locuri de muncă și că bărbații tineri reprezintă categoria cel mai grav afectată de șomaj în

According to the National Statistics Institute (INS), the employment rate of persons aged 55-64 years, was in the fourth quarter of 2010, 39.1%, remaining lower than that of the corresponding segment 25-54 years (73.9%), the values being higher among men (48.2%), the women (31.0%) being a defavoured category on the labour market.

In the fourth quarter of 2010 compared with the fourth quarter of 2009, the unemployment rate for people aged over 55 years increased from 3.9% to 4.1% for men and decreased from 1.7% to 1.6% for women and the unemployment rate for people under 25 increased from 20.0% to 22.8%.

The length of searching for a workplace increases with age, so that, according to Eurostat, in 2009, among persons aged 55-64 years, 32.1% were unemployed for over a year, while those aged 25-49 years unemployed for over a year were in a percentage of 31.8% and those aged 15-24 years represented 29.5% of the total unemployed. These data confirm that long-term unemployment is more common among the unemployed aged between 45 and 64 years. In the European Union, 23.2% of those between 15-24 years were in 2009, unemployed for over a year, this percentage being of 48.2% for citizens aged 55-64 years.

These data show the difficulties faced by older people in Romania to find another job.

In conclusion, among the problems facing older people in Romania, we identify:

- the difficulty of the society to perceive the elderly as an immeasurable professional and cultural resource;
- low importance given by the society to the active aging as a fundamental element in ensuring equal, lifelong opportunities;
- reduced access for people aged over 55 years on the labour market.

Although on the grounds of the direct and easily visible effects, we might consider that the elderly are the most discriminated class, we must consider the young, too. According to Eurostat, on the 1st of January 2010, all the young people, aged 15-29 years, represented in Romania, 21.5% of the population of the country, out of which 51.1% male population and 48.9% female population. According to the Barometer for Social Inclusion of 2010, for men to be more than 40 years old or under 25 years is a major impediment in finding work, while women only consider more than 40 years of age as an obstacle in employment. Thus, the European Parliament asserts in a resolution of the 6th of July 2010 that young people often face age discrimination when entering the labour market and when jobs are dissolved and that young men represent the most affected category by unemployment in the current economic crisis, this being confirmed by the INS data, according to which the unemployment rate in the fourth quarter of 2010 reached the highest level (22.8%)

actuala criză economică, acest lucru fiind confirmat de datele INS, potrivit cărora, rata șomajului în trimestrul IV 2010 are cel mai ridicat nivel (22,8%) în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani, cei mai afectați fiind cei din mediul urban (cu o rată a șomajului de 31,2%). (tabel nr. 4)

among the young people aged between 15 and 24 years, most affected being those in the urban areas (with an unemployment rate of 31.2%). (Table no. 4)

Tabel nr. 4

Rata șomajului BIM în România, pentru persoanele în vârstă de 15-24 ani în trimestrul IV 2010

	Total	Masculin	Feminin	Urban	Rural
Rata șomajului BIM pentru persoanele în vârstă de 15-24 ani	22,8%	22,9%	22,6%	31,2%	15,7%

Sursa: INSSE

Table no. 4

BIM unemployment rate in Romania, for persons aged 15-24 years in the fourth quarter of 2010

	Total	Male	Female	Urban	Rural
BIM unemployment rate for persons aged 15-24 years	22.8%	22.9%	22.6%	31.2%	15.7%

Source: INSSE

Față de trimestrul IV 2009, rata șomajului în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani a crescut cu 2,8%, tendința de creștere manifestându-se și în rândul celor din mediul urban (+3,8%) și rural (+1,7%), însă față de trimestrul III 2010, această rată înregistrează o scădere ușoară de 0,1%. Comparativ cu trimestrul III 2010, se observă o scădere a ratei șomajului în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani din mediul urban (-2,8%) și o creștere a acesteia în rândul tinerilor din mediul rural (+1,2%). (fig. nr. 2)

Compared to the fourth quarter of 2009, the unemployment rate among young people aged between 15 and 24 years increased by 2.8%, the growth trend being also manifested among those from urban areas (3.8%) and rural areas (1.7%), but compared to the third quarter of 2010, this rate shows a slight decrease of 0.1%. Compared to the third quarter of 2010, one notices a decrease in the unemployment rate among young people aged between 15 and 24 years in urban areas (-2.8%) and an increase among young people in rural areas (1.2 %). (Fig. no. 2)

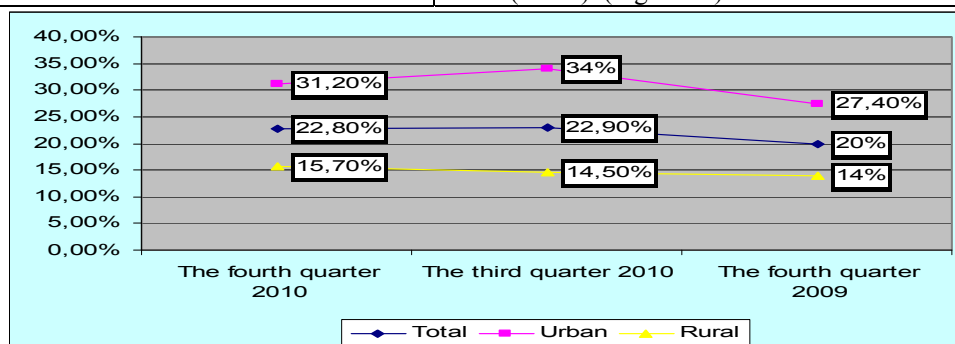


Fig. no. 2 Evolution of BIM unemployment rate among young people aged between 15 and 24 years in Romania Source: INSSE

Potrivit unui sondaj de opinie realizat de Agenția Națională pentru Sprijinirea Inițiativei Tinerilor, în 2008, 37,3% din tinerii chestionați considerau că vor trăi mai bine. Cei mai mulți tineri considerau ca o problemă stringentă lipsa șanselor de a accede la un loc de muncă (80%), 56% erau nemulțumiți de nivelul veniturilor obținute, 22% considerând că aceste venituri ajung „numai pentru strictul necesar”, 70% declarându-se neîncredători în personalitățile politice. Astfel, se poate considera că "lipsa de performanță la nivel înalt a învățământului universitar și promovarea redusă a valorilor în întreaga societate românească îi determină pe mulți tineri să părăsească țara, atât pentru studii, cât și pentru găsirea unui loc de muncă".

According to an opinion survey conducted by the National Agency for Supporting Youth Initiative in 2008, 37.3% of the young people surveyed thought they would live better. Most young people considered as a serious problem the lack of opportunity to access a job (80%), 56% were dissatisfied with the level of obtained income, 22% considering that these incomes are "only for strictly necessary things", 70% being distrustful in the political personalities. Thus, it is assumed that the "lack of high-level performance of university education and reduced promoting of values in the entire Romanian society make many young people leave the country, both for studies and in order to find a job."

Currently, as a result of the economic crisis,

În prezent, ca efect al crizei economice, 37% dintre români (dintre care, în mare măsură tineri) se declară neîncrezători în șansele de a-și păstra locul de muncă, 28,10% (în mare măsură, vârstnici) consideră că, în condițiile unei concedieri, e puțin probabil să se mai poată angaja, 57,4% fiind supuși riscului ca veniturile să nu le mai permită achitarea datoriilor curente și achiziționarea bunurilor necesare, în următoarele luni.

Principalele probleme ale tinerilor din România sunt:

- accesul slab pe piața muncii;
- slaba reprezentare în procesul de luare a deciziilor.

Deși, la nivel european, participarea tinerilor în procesul decizional guvernamental este un element de bază, acest principiu nu este respectat în întreaga Europă. Una dintre principalele cauze pentru lipsa de participare a tinerilor în procesul decizional este mentalitatea factorilor de decizie, care consideră că tinerii nu pot contribui în mod corespunzător la luarea unor decizii responsabile. De asemenea, politicienii și oficialii guvernamentali ar putea fi convingși că numai ei au mandatul de a lua decizii politice și de a dezvolta și implementa politici, și că ar fi greșit ca anumitor grupuri (precum cel al tinerilor) să li se permită să influențeze aceste decizii. Făcând abstracție de aceste mentalități, un alt motiv pentru care tinerii nu sunt chemați procesul de luare a deciziilor este, de multe ori, acela că politicienii și funcționarii nu știu cum să lase tinerii să participe, ei neavând experiență sau exemple de bune practici în lucrul cu aceștia;

- insuficienta promovare și finanțare a măsurilor de încurajare a inițiativelor economice pentru tineri.

3. Concluzii

În condițiile în care întreaga populație a Globului se confruntă cu un proces de îmbătrânire, majoritatea respondenților din țările europene consideră că discriminarea pe motive de vârstă este răspândită, opinia românilor privind acest aspect fiind apropiată de cea europeană, 55% dintre români considerând că acest tip de discriminare este răspândit, această percepție înregistrând o creștere de 25% față de 2008.

În Principala formă de discriminare pe care o resimt angajații vârstnici este cea privind dreptul de muncă.

În ciuda stereotipurilor negative, studii efectuate în mai multe țări evidențiază aceeași concluzie: se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, condiția necesară fiind ca firmele să realizeze strategii care să prevină și să gestioneze îmbătrânirea salariaților și să vegheze să mențină o bună calitate a vieții la locul de muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaților în vârstă să fie competitivi și sănătoși. Firmele care conștientizează acest aspect și iau măsuri în această direcție, vor avea de câștigat în viitor, pe fondul unei îmbătrâniri evidente a populației Globului. Această tendință generală de îmbătrânire este

37% of the Romanians (out of which especially the youth) are suspicious as regards their chances to keep their workplace, 28.10% (especially the elderly) feel that in the terms of a dismissal, it is unlikely to still be able to be employed, 57.4% risking that their incomes might no longer allow payment of their current debts and the purchase of the necessary goods in the coming months.

The main problems of the young people in Romania are:

- poor access to the labour market;
- poor representation in the decision-making process.

While in Europe, youth participation in government decision making is a basic element, this principle is not respected throughout Europe. One of the main reasons for the lack of youth participation in decision making is the mentality of the decision factors that consider that young people cannot adequately contribute to making responsible decisions. Also, the politicians and the government officials could be convinced that they alone have the mandate to take political decisions and to develop and implement policies, and that it would be wrong for certain groups (such as the group of the young people) to be allowed to influence these decisions. Not taking into account these attitudes, another reason for which young people are not implied in decision-making is often that politicians and officials do not know how to allow young people to participate, they having no experience and no examples of good practice in working with them;

- insufficient promotion and financing of the measures to encourage economic initiatives for the youth.

3. Conclusions

Nowadays when the entire population of the globe is facing an aging process, the majority of the respondents in the European countries consider that age discrimination is widespread, Romanians' opinion on this issue being close to the European one, 55% of the Romanians considering that this type of discrimination is widespread, this perception registering an increase of 25% compared to the year 2008.

The main form of discrimination that older employees feel is the right to have a job.

Despite negative stereotypes, studies in several countries show the same conclusion: one can work effectively at any age, the necessary condition being for companies to undertake strategies in order to prevent and manage the aging of the employees and to maintain a good quality of life in the workplace, adapting the ergonomic organization of work so that to allow aged employees to be competitive and healthy. Companies that realize this fact and take steps in this direction will benefit in the future, given the obvious aging of world population. This general trend of aging is registered in Romania, too, the elderly facing some difficulties in employment (unemployment, long periods of time for job searching, etc.).

In addition to this clearly disadvantaged

înregistrată și în România, populația în vârstă confruntându-se cu o serie de dificultăți în câmpul muncii (șomaj, perioade mari de căutare a unui loc de muncă, etc.)

Pe lângă această categorie vizibil defavorizată, apare o alta care se confruntă cu discriminarea pe motive de vârstă, și anume tinerii, care întâmpină probleme când intră pe piața muncii și când sunt desființate locuri de muncă, bărbaii tineri reprezentând categoria cel mai grav afectată de șomaj în actuala criză economică, acest lucru fiind confirmat de datele INS, potrivit cărora, rata șomajului în trimestrul IV 2010 are cel mai ridicat nivel (22,8%) în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani, cei mai afectați fiind cei din mediul urban (cu o rată a șomajului de 31,2%).

Bibliografie

- [1] Abrudan Maria Madela, *Managementul resurselor umane în contextul globalizării*, Editura Universitaria, Craiova, 2004.
- [2] Abrudan Maria Madela (coord.), Alexandrina Deaconu (coord.), Edit Lukacs (coord.), *Echitate și discriminare în managementul resurselor umane*, Editura ASE, București, 2010.
- [3] Acompora Andy, Robert Boissoneau, *The needs of older workers in marketing organizations*, Journal of Professional Services Marketing, Vol. 15, Issue 2, 1997, pp. 105-118.
- [4] Banton Michael, *Discriminarea*, Editura Du Style, București, 1998.
- [5] *Barometrul de incluziune socială 2010. Sondaj reprezentativ la nivel național în rândul angajaților și angajatorilor din România*, http://media.unibuc.ro/attachments/article/909/Barometrul%20de%20Incluziune%20Sociala%202010_Angajati_Angajatori_07.10.2010.pdf, consultat 30 octombrie 2010.
- [6] Contri introduce „age-friendly” factory programme, http://www.tyrepres.com/News/business_area/21609.html, consultat 04 iunie 2011.
- [7] *Dicționar explicativ al limbii române, ediția a II-a*, Academia Română, Institutul de Lingvistică “Iorgu Iordan”, Editura Univers Enciclopedic, București, 1998.
- [8] Drury E., *Age Discrimination against older workers in the european community. A comparative analysis*, Eurolink Age, 1993.
- [9] Eurobarometrul *Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union - Wave 4*, iunie 2010, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_289_en.pdf, consultat 30 octombrie 2010.
- [10] Friedman Lawrence M., *Your Time Will Come: The Law of Age Discrimination and Mandatory Retirement*, New York: Russell Sage Foundation, 1984, p. 5.
- [11] Garner-Moyer Hélène, *Discrimination et emploi: revue de la littérature*, Direction de l’animation,

category, there is another one that faces age discrimination, namely the young people who have trouble entering the labour market and when jobs are dissolved, young men representing the most affected category in the current economic crisis, this being confirmed by INS data, according to which the unemployment rate in the fourth quarter of 2010 has the highest level (22.8%) among the young people aged between 15 and 24 years, most affected being those in the urban areas (with an unemployment rate of 31.2%).

References

- [1] Abrudan Maria Madela, *Managementul resurselor umane în contextul globalizării*, Editura Universitaria, Craiova, 2004.
- [2] Abrudan Maria Madela (coord.), Alexandrina Deaconu (coord.), Edit Lukacs (coord.), *Echitate și discriminare în managementul resurselor umane*, Editura ASE, București, 2010.
- [3] Acompora Andy, Robert Boissoneau, *The needs of older workers in marketing organizations*, Journal of Professional Services Marketing, Vol. 15, Issue 2, 1997, pp. 105-118.
- [4] Banton Michael, *Discriminarea*, Editura Du Style, București, 1998.
- [5] *Barometrul de incluziune socială 2010. Sondaj reprezentativ la nivel național în rândul angajaților și angajatorilor din România*, http://media.unibuc.ro/attachments/article/909/Barometrul%20de%20Incluziune%20Sociala%202010_Angajati_Angajatori_07.10.2010.pdf, consultat 30 octombrie 2010.
- [6] Contri introduce „age-friendly” factory programme, http://www.tyrepres.com/News/business_area/21609.html, consultat 04 iunie 2011.
- [7] *Dicționar explicativ al limbii române, ediția a II-a*, Academia Română, Institutul de Lingvistică “Iorgu Iordan”, Editura Univers Enciclopedic, București, 1998.
- [8] Drury E., *Age Discrimination against older workers in the european community. A comparative analysis*, Eurolink Age, 1993.
- [9] Eurobarometrul *Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union - Wave 4*, iunie 2010, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_289_en.pdf, consultat 30 octombrie 2010.
- [10] Friedman Lawrence M., *Your Time Will Come: The Law of Age Discrimination and Mandatory Retirement*, New York: Russell Sage Foundation, 1984, p. 5.
- [11] Garner-Moyer Hélène, *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, Direction de l’animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 2003.
- [12] *How BMW deals with an ageing workforce*, <http://www.cbsnews.com/stories/2010/09/05/sunday/main6837469.shtml>, consultat 04 iunie 2011.
- [13] HSBC, *The Future of Retirement. What*

de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 2003.

[12] *How BMW deals with an ageing workforce*, <http://www.cbsnews.com/stories/2010/09/05/sunday/main6837469.shtml>, consultat 04 iunie 2011.

[13] HSBC, *The Future of Retirement. What business want*, Londra: HSBC, 2006, http://www.hsbc.com/1/PA_1_1_S5/content/assets/retirement/2005_for_report_business.pdf, consultat 04 iunie 2011.

[14] Marcu F., *Marele dicționar de neologisme*, Editura Saeculum, 2000, http://www.webdex.ro/online/marele_dictionar_de_neologisme/discriminant, consultat 19 noiembrie 2010.

[15] Manolescu A., Lefter V., Deaconu A.&co, *Ergonomie*, Editura Economică, București, 2010.

[16] McGregor Judy, Lance Gray, *Stereotypes and older workers: the New Zealand experience*, Social Policy Journal of New Zealand, Issue 18, june 2002, pp. 169-172, <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj18/stereotypes-and-older-workers18-pages163-177.html>, consultat 04 iunie 2011.

[17] *Noul dicționar explicativ al limbii române*, Litera Internațional, Editura Litera, 2002.

[18] *Planul de dezvoltare Regională 2007-2013 Regiunea de Vest*, <http://www.oirposdru-vest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20VIII%20Egalitatea%20de%20sanse.pdf>, consultat 19 noiembrie 2010.

[19] Sargeant M., *Age discrimination in employment*, Aldershot, Hampshire, Burlington, VT: Ashgate, Londra, 2006.

[20] Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf.

[21] Special Eurobarometer 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, iulie 2008, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf.

[22] Spencer Sarah, Fredman Sandra, *Age equality comes of age: delivering change for older people*, IPPR, Londra, 2003.

[23] *Tinerii, marfa nevandabilă de pe piața muncii*, articol în Curierul Național, anul 15, nr. 5763, 25 august 2010 (<http://www.curierulnational.ro/Specializat/2010-08-25/Tinerii.+marfa+nevandabila+de+pe+piata+muncii>), consultat 30 octombrie 2010.

[24] www.europa.eu

[25] <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

[26] www.ilo.org

[27] www.insse.ro

[28] http://fr.wikipedia.org/wiki/Discrimination#cite_note-1, consultat 19 noiembrie 2010

[29] www.cncd.org.ro

business want, Londra: HSBC, 2006, http://www.hsbc.com/1/PA_1_1_S5/content/assets/retirement/2005_for_report_business.pdf, consultat 04 iunie 2011.

[14] Marcu F., *Marele dicționar de neologisme*, Editura Saeculum, 2000, http://www.webdex.ro/online/marele_dictionar_de_neologisme/discriminant, consultat 19 noiembrie 2010.

[15] Manolescu A., Lefter V., Deaconu A.&co, *Ergonomie*, Editura Economică, București, 2010.

[16] McGregor Judy, Lance Gray, *Stereotypes and older workers: the New Zealand experience*, Social Policy Journal of New Zealand, Issue 18, june 2002, pp. 169-172, <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj18/stereotypes-and-older-workers18-pages163-177.html>, consultat 04 iunie 2011.

[17] *Noul dicționar explicativ al limbii române*, Litera Internațional, Editura Litera, 2002.

[18] *Planul de dezvoltare Regională 2007-2013 Regiunea de Vest*, <http://www.oirposdru-vest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20VIII%20Egalitatea%20de%20sanse.pdf>, consultat 19 noiembrie 2010.

[19] Sargeant M., *Age discrimination in employment*, Aldershot, Hampshire, Burlington, VT: Ashgate, Londra, 2006.

[20] Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf.

[21] Special Eurobarometer 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, iulie 2008, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf.

[22] Spencer Sarah, Fredman Sandra, *Age equality comes of age: delivering change for older people*, IPPR, Londra, 2003.

[23] *Tinerii, marfa nevandabilă de pe piața muncii*, articol în Curierul Național, anul 15, nr. 5763, 25 august 2010 (<http://www.curierulnational.ro/Specializat/2010-08-25/Tinerii.+marfa+nevandabila+de+pe+piata+muncii>), consultat 30 octombrie 2010.

[24] www.europa.eu

[25] <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

[26] www.ilo.org

[27] www.insse.ro

[28] http://fr.wikipedia.org/wiki/Discrimination#cite_note-1, consultat 19 noiembrie 2010

[29] www.cncd.org.ro